

49



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE INGENIERÍA ELECTRICA Y
ELECTRÓNICA

ENE 2015

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE
INGENIERÍA ELÉCTRICA



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA
ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO”

AUTOR: JAIME ELOY SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

Res N° 935-2013-R

PERÍODO DE EJECUCIÓN: Del 01.10.2013 Al 31.12.2014

CALLAO

2014

ÍNDICE GENERAL

I	ÍNDICE.....	01
1.1	Tablas de contenido	
1.1.1	Lista de tablas	03
1.1.2	Lista de figuras	04
II	RESUMEN.....	05
III	INTRODUCCIÓN.....	07
IV	MARCO TEÓRICO.....	11
4.1	Bases Teóricas de la Variable: Clima laboral	11
4.1.1	Definición	11
4.1.2	Conducta	12
4.1.3	Dimensión de la variable clima laboral	13
	4.1.3.1 Liderazgo	13
	4.1.3.2 Manejo de conflicto	15
4.1	Desempeño Docente	22
4.1.1	Definición	22
4.1.2	Técnicas de enseñanza	25
4.1.3	Dimensión de la variable Desempeño docente	
	4.2.3.1 Debate	26
	4.2.3.2 Estudio de casos	28
4.2.4	Teoría del clima laboral	29
4.3	Términos básicos	30

V	MATERIALES Y MÉTODOS.....	33
5.1	Metodología	33
5.1.1	Tipo de Investigación	33
5.1.2	Diseño de Investigación	33
5.2	Población y muestra	34
5.2.1	Población	34
5.2.2	Muestra	34
5.2.3	Muestreo	35
5.3	Método de investigación	35
5.3.1	Método hipotético – deductivo	36
5.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
5.4.1	Validez	38
5.4.2	Confiabilidad	38
5.5	Métodos de análisis de datos	39
VI	RESULTADOS.....	41
6.1	Resultados	41
6.1.1	Descripción de los resultados	41
6.1.2	Descripción de resultados del desempeño docente	41
6.1.3	Prueba de hipótesis	47
VII	DISCUSIÓN.....	51
VIII	REFERENCIALES.....	52
IX	APÉNDICES.....	56
X	ANEXOS.....	58

Lista de tablas

	Pág.
TABLA 1: Escala: Variable 1: Clima laboral	39
TABLA 2: Escala: Variable 2: Desempeño docente	39
TABLA 3: Distribución de clima laboral	41
TABLA 4: Distribución del clima laboral por dimensiones	43
TABLA 5: Distribución de desempeño docente	44
TABLA 6: Distribución de desempeño docente por dimensiones	46
TABLA 7: Prueba de normalidad	47
TABLA 8: Clima laboral y desempeño docente	48
TABLA 9: Liderazgo y desempeño docente	49
TABLA 10: Manejo de conflictos y desempeño docente	50

Lista de figuras

Página.

Figura 1: Distribución de clima laboral	42
Figura 2: Distribución de clima laboral por dimensiones.	43
Figura 3: Distribución del desempeño docente.	45
Figura 4: Distribución de desempeño docente por dimensiones	46

II RESUMEN

La investigación titulada Relación entre Clima laboral y desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013.

La metodología que se utilizó para demostrar la hipótesis se elaboró en el nivel de investigación descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La población y muestra es de tipo no probabilístico que constituyeron los mismos elementos de análisis que vienen a ser a 50 docentes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario aplicado a profesores de. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alpha de Crombach.

Los resultados nos demuestran que existe correlación positiva entre las variables estudiadas. Ya que por medio del análisis, comparación y descripción de las variables hemos establecido la correlación entre las variables de clima laboral y el desempeño docente, es positiva. Los datos estadísticos que sostienen esta investigación vienen de los resultados obtenidos por la aplicación de los instrumentos a los estudiantes

Palabras claves: Clima, laboral, desempeño, docente.



ABSTRACT

The research entitled Performance work environment and teacher at the school of Electrical and Electronic Engineering National University Callao, 2013 had as general objective to determine the relationship between the work environment and teacher performance in the Faculty of Electrical Engineering and Electronics UNAC, 2013.

The methodology used to test the hypothesis was developed in the level of research and descriptive correlational approach is quantitative. The population and sample is not that constituted probabilistic analysis the same elements that come to be 50 schools from the School of Electrical and Electronic Engineering from the National University of Callao. The instrument used was the questionnaire applied to teachers. For the validity of the instruments expert judgment was used and the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha was used.

The results show us that there is positive correlation between the variables studied. Since through analysis, comparison and description of the variables have established the correlation between work environment variables and teacher performance is positive. Statistical data supporting this research come from the results obtained by the application of instruments to students.

Keywords: Climate, labor, performance, teaching

III INTRODUCCIÓN

La importancia que han adquirido las empresas y las instituciones, en general, en los países ha llevado a que se estudie la existencia de una relación entre la forma como perciben los trabajadores a la institución o empresas donde laboran y su rendimiento o performance.

Es una fortaleza que bien encaminada conduce a las Instituciones Superiores hacia una excelencia educativa, por lo tanto resulta necesario tener presente el sentir de las personas que participan en una Institución Superior, quienes son, que ideas se forman de sí mismos, qué se merecen, que son capaces de hacer, y hacia dónde apuntan como Institución Superior.

Por ello, el presente trabajo de investigación pretende establecer la relación que existe, en el caso de la Universidad Nacional del Callao, entre el clima laboral en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica y el desempeño de los docentes que laboran en dicha facultad en el año 2013.

Cada vez cobra más importancia en el diagnóstico de las instituciones y empresas, previo a su planeamiento estratégico, el tema del clima laboral. Dicha importancia se reflejó en que, en el análisis FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) el clima laboral se ha constituido en una fortaleza de las instituciones y empresas.

En las diversas Universidades Nacionales y Privadas, existen problemas relacionados con el clima laboral y el nivel de desempeño docente.

Dentro de este contexto, urge la necesidad de que las autoridades ejerzan el liderazgo con solvencia profesional, demuestren capacidades de diálogo, resolución de conflictos, nivel de relaciones humanas, en el marco de

una nueva imagen institucional.

Generalmente, las autoridades no demuestran capacidades significativas en su liderazgo, motivo por el cual demuestran problemas en el clima laboral, en vez de dialogar con la persuasión, imponen sus criterios en forma autocrática, imponen estilos autoritarios de gobernabilidad, llegando al extremo de romper las relaciones humanas con los docentes y personal no docente (administrativo y de servicio).

Digamos que los éxitos de una Universidad dependen básicamente de tres pilares: sus estudiantes, sus trabajadores (docentes y no docentes) y la organización.

Por esa razón, es de la mayor importancia tomar el pulso al clima laboral de las instituciones y empresas, que en el caso de las Universidades tiene que ver con el personal docente.

Entendemos que, como en toda Universidad puede haber problemas, pero si esos problemas afectan el desempeño de sus docentes, estaríamos afectando un aspecto medular de la institución.

En la Universidad Nacional del Callao (UNAC), como en todas las Universidades Públicas del Perú existen conflictos laborales o sindicales algunos de los cuales tienen que ver con el tratamiento que da el gobierno a las Universidades bajo su tutela y en otros casos tienen que ver con el clima laboral que existe en la propia universidad por diferentes razones.

Presentada esta situación, donde el clima es negativo, va a influir significativamente en el nivel de desempeño docente, es decir el docente al tener problemas en la institución desde ya se va a sentir desmotivado, hecho

que va a repercutir en cuanto a su desempeño en el aula, reflejándose más aún en los bajos niveles de aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas.

Por ende, la relación que se establezca entre los docentes y quienes tienen el manejo de las universidades va a tener una repercusión en su desempeño.

Asimismo en el caso de la educación pública y precisamente de la educación pública universitaria, el estado realizó una inversión importante para que estudiantes de bajos recursos económicos tengan acceso a la Universidad y la posibilidad de lograr ser profesionales que sean competitivos en el mercado. Eso generó expectativas en las empresas, en las familias, en los estudiantes y en el propio estado que también requiere de profesionales que gerencien sus instituciones.

El sistema educativo peruano a través de su normatividad legal establece los deberes éticos, deontológicos y de función que le corresponden cumplir al docente, la Ley universitaria y su Modificatoria Ley N° 25212 en su Reglamento señala en el Artículo N° 44, que los profesores tienen los deberes siguientes:

Cumplir sus deberes con dignidad y eficacia, lealtad a la Constitución a las leyes de la República y a los fines del centro del trabajo.

Abstenerse de realizar en el centro de trabajo actividades político partidarias y las que contravengan los fines y objetivos de la institución.

Informar oportunamente a la autoridad inmediata superior de los actos delictivos o de inmoralidad que se produzcan en el centro de trabajo o en circunstancias relacionadas directamente con el ejercicio de su función.

Es importante estar rodeado de un ambiente adecuado en términos de dotación de recursos de infraestructura, salarios, reconocimientos, buen trato, etc. para que se sienta a gusto y se potencie sus capacidades en función de los objetivos y metas de la institución. Es decir, se requiere de un clima laboral adecuado para que el docente se sienta a gusto y desarrolle sus potencialidades en bienestar de la comunidad unacina.

IV MARCO TEÓRICO

4.1 Bases teóricas de la variable: Clima Laboral.

4.1.1 Definición.

El autor se centra en que El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización (García, Ibarra, 2012, p. 5).

Esto nos enfatiza la importancia que tiene el clima laboral en las organizaciones competitivas que establecen estrategias para aumentar la productividad y mejorar el servicio a sus clientes.

Según el autor, "El clima laboral se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra" (Anzola, 2003, p. 56).

Por ende se hace hincapié en el carácter permanente de las percepciones e interpretaciones que tienen los individuos con respecto a su organización. Dichas percepciones son para él la razón de las diferencias entre una organización y otra.

El autor sostiene que "El administrador de hoy necesita crear un clima laboral saludable desde el punto de vista ético para sus empleados, en el que éstos puedan hacer su trabajo en forma productiva y confrontar un grado mínimo de ambigüedad respecto de lo que constituyen comportamientos correctos e incorrectos" (Robbins, 1999, p. 18).

Stephen P. Robbins destaca la importancia de la ética en la generación de un clima saludable de la empresa, para sus empleados, de manera que ellos realicen una labor altamente productiva y a la vez diferencien lo correcto o incorrecto de su comportamiento dentro de la empresa.

4.1.2 Conducta.

Para el autor la conducta "es el control genético de las acciones de los organismos, entendiendo como acción cualquier respuesta a cualquier estímulo" (Sotil, 2009, p. 50).

Según lo mencionado con anterioridad, la conducta es el control de nuestras acciones, que conlleva a una respuesta en base a un estímulo que se presenta.

El autor enfatiza que la conducta es el estudio del comportamiento manifiesto de las emociones, ha sido desarrollado sobre todo por los etólogos, que mediante el estudio de las analogías conductuales pretenden encontrar el significado de muchas de nuestras conductas. La conducta manifiesta se expresa de diferentes modos y se puede estudiar desde distintas perspectivas (Quintanilla, 2008, p. 58).

Podemos partir de lo conceptualizado anteriormente por el autor y decir que la conducta es el manifiesto del comportamiento, así como el estudio

de analogías conductuales, lo que permite su estudio desde distintos puntos de vista.

Asimismo se dice que la genética de la conducta y la etología dan pistas en cuanto a cómo y por qué se heredan algunas pautas de conducta. Estudios de individuos con antecedentes biológicos similares (como gemelos idénticos) y de personas con antecedentes biológicos distintos (personas de diferentes regiones del mundo de cultura distinta), aclaran aún más la controversia naturaleza – crianza (Mc Candless, 1984, p, 43 – 44)

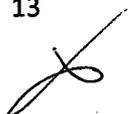
Nosotros podemos decir que la genética de la conducta o también llamada etología nos dice que recibimos como herencia tanto en lo biológico como en los estilos de crianza.

El autor dice que pensar conduce al conocimiento y el conocimiento está en la base de nuestra conducta: somos lo que conocemos y manifestamos lo que somos. Así es nuestra dotación, pero debemos llegar a una forma consecuente de sus efectos. En la naturaleza las causas son muy distintas de los efectos, en ocasiones sorprendentemente diferentes (De la Herrán, 2008, p. 8 – 9).

Desde el punto de vista del autor el conocimiento esta en base a nuestra conducta ya que manifestamos lo que somos y de que estamos dotados dentro de nuestra naturaleza.

4.1.3 Dimensión de la variable Clima laboral

4.1.3.1 Liderazgo.



Los autores en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señalan que existen casi tantas definiciones de liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo democrático como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas (Ralph M. y Stogdill, 2004).

Partiendo de lo expuesto por los autores podemos decir que el liderazgo nos va a permitir el diálogo entre la comunidad administrativa, el trabajo en grupo y la presencia de un líder para el planeamiento de actividades laborales.

El autor destaca lo siguiente "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (Chiavenato, 1999).

Según lo mencionado el liderazgo influye interpersonalmente durante una situación, donde el hombre actúa de acuerdo a la consecución de los hechos u objetivos.

A su vez se dice que "asume el liderazgo y ejerce control sobre todos. Inicia acciones, guía y asume responsabilidad. Está presente en personas extrovertidas con necesidades de ejercer control sobre los demás" (Hidalgo, 2009, p.19).

Concluimos que el asumir el liderazgo y desempeñar el control nos llena de responsabilidad sobre lo que realizamos, y este liderazgo se presenta en cierto tipo de personas.

Implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural (Ministerio de Educación del Perú, 2012, p. 15).

Por ende, decimos que el liderazgo es la capacidad que despierta el interés de personas que brinda confianza dentro cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Un líder es mucho más que un jefe. Los subordinados a un jefe podrán dejarse dirigir, pero quizás no compartan las ideas del jefe o de la organización. Un subordinado podría obedecer a su jefe, pero estar pensando en salirse del grupo para irse a otra que más le convenga. Las instrucciones de un líder son ejecutadas por el grupo con el convencimiento de que su cumplimiento son lo mejor para la mayoría.

4.1.3.2 Manejo de conflictos.

El autor menciona que los conflictos son raramente resueltos con facilidad. Los individuos pueden disgustarse con la gente con quien ellos vienen teniendo contacto frecuente, pudiendo tolerar en un principio su comportamiento en bases cotidianas, hasta que una situación surja en la que los fuertes sentimientos estén como principal problema (Pratt, 1999).



Partiendo de lo manifestado podemos decir que el manejo de conflictos permitirá que los directivos atiendan las propuestas, tomen en cuenta los pensamientos y las opiniones vertidas dentro de una discusión.

Según el autor "El conflicto es el proceso en el que una de las Partes percibe que la otra se opone o afecta de forma negativa su Intereses" (Chiavenato, 2007).

Por ende, el conflicto es el proceso por el cual una de las partes percibe o siente la oposición de la otra que puede afectar sus intereses.

Esta definición encierra cierta interdependencia e interacción, además de

la percepción de intereses incompatibles entre los participantes.

El autor sostiene que el conflicto es el Proceso o situación donde dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar al adversario. Puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual (Pratt, 1999).

Los conflictos existen cuando y donde quiera que las personas tengan contactos. Ya que las personas estamos organizadas dentro de los grupos, para buscar una meta común, y la probabilidad de conflicto aumenta grandemente. Los conflictos tienen una connotación negativa para muchas personas. Todos los conflictos no son los mismos, éstos varían, y en diversos aspectos, enfrentándonos hacia conflictos de todos los niveles. Tenemos

desacuerdos con familiares, amigos, y con trabajadores.

Los autores señalan tres tipos de conflictos existentes los cuales son

a. Conflictos de papel.- No es más que desacuerdos entre dos o más personas acerca de los requisitos de papel de una de ellas b. Conflicto Interpersonal.- Cuando surge entre dos o más individuos independientemente de las presiones del papel... c. Conflictos entre unidades.- Ocurre entre los grupos de una organización, como los departamentos, secciones o equipos de trabajo (Brown y Moberg, 1989).

Por ende, podemos decir que el conflicto se presenta de tres formas: conflictos de papel cuando existe desacuerdos entre varias personas, conflictos interpersonales y conflictos entre unidades.

Con los “nuevos” enfoques sobre los conflictos, los especialistas en “management” sugieren que los directivos pueden utilizar tres métodos, o estrategias, para enfrentarlos:

1. Reducir el conflicto, cuando este va adquiriendo un carácter disfuncional que puede perjudicar la marcha de la organización y sus resultados. Entre las cosas que puede hacer para esto se encuentran: sustituir las metas y recompensas que resulten “competitivas”; por otras que demanden cooperación entre las partes; situar a las partes en situación de “amenaza común” (“si no nos unimos, perecemos juntos”); hacer cambios organizacionales, que eliminen las situaciones que pueden generar confrontaciones.

2. Resolver el conflicto: cuando resulte imprescindible eliminar la situación de conflicto, porque su permanencia puede resultar negativa. En este caso, el directivo puede utilizar tres estrategias:

- Dominio o supresión: Por la vía de la “autoridad”, o “la mayoría”. En la práctica, esto reprime el conflicto, no lo resuelve sino que lo transfiere a lo que los especialistas llaman “conflicto oculto o latente”.
- Compromiso: Tratar de convencer a las partes, actuar como “árbitro”, aplicación de determinadas regla, la compensación, entre otras.
- Solución integrativa: Integrar necesidades y deseos de ambas partes y encontrar una solución que las satisfaga, actuar como mediador.

3. Estimular el conflicto: Cuando la ausencia de confrontaciones pueda generar la inercia de la organización, poniendo en peligro la dinámica de su actividad y de los cambios que resulte necesario realizar. Entre las técnicas que el directivo puede aplicar para esto están: acudir a personas ajenas a la organización (que no pierden nada poniendo en evidencia las cosas que pueden mejorarse); apartarse de las políticas habituales; reestructurar la organización; alentar la competencia interna, entre otros.

A los efectos de sugerir las posibles intervenciones que pueden hacer los directivos en el manejo de conflictos, los especialistas clasifican las posibles causas de conflictos en una organización de la siguiente forma:

Conflictos basados en intereses, que pueden ser sobre: la competencia actual o percibida por diferentes personas o grupos; intereses opuestos sobre el contenido o procedimientos de trabajo, la forma en que se evalúa el trabajo y las personas.

Las posibles intervenciones de los directivos que se recomiendan en conflictos de este tipo son: definir criterios objetivos para encargar y evaluar las tareas, concentrarse en los intereses y no en las posiciones de las personas, así como desarrollar soluciones que integren los intereses de las diferentes partes.

Conflictos estructurales: por la percepción de autoridad y poder desiguales; distribución no “justa” de recursos; factores ambientales que dificultan la cooperación.

En estos casos, las posibles intervenciones de los directivos que se recomiendan son: definiciones precisas de tareas, autoridad y responsabilidad; cambios de roles; reasignación de recursos y controles; establecer procesos de toma de decisiones que resulten aceptables para las partes; modificar estilos de influencia, menos “coerción” y más persuasión.

Conflictos de valores: por diferentes criterios para evaluar ideas y decisiones; diferentes percepciones sobre las mismas cosas; metas y valores específicos diferenciados.

Las posibles intervenciones de los directivos pueden dirigirse a: permitir a las partes diversidad de enfoques y, en determinados casos, estimular esto; identificar “superobjetivos” que puedan compartir las partes, o que estimulen la eliminación de sus diferencias; eliminar la definición del problema en términos de “valores”.

Conflictos de relaciones: por comunicaciones pobres; comportamientos negativos reiterados entre las partes; fuertes emociones; estereotipos e incomprensiones.

Entre las recomendaciones que se hacen al directivo para actuar en estos casos están: clarificar las percepciones; establecer procedimientos, reglas generales e intercambios entre las partes; promover la expresión de emociones, de sentimientos legítimos; propiciar comunicaciones efectivas; cambio de estructura y de roles.

Conflictos de información: por ausencia o limitaciones de

información; diferentes criterios sobre lo que es más relevante; diferencias en los procedimientos de valoración, de las decisiones y de las situaciones.

En estos casos, las posibles intervenciones de los jefes pueden dirigirse a: acordar cuáles son los datos más importantes; precisar el proceso de recolección y distribución de información; utilizar expertos "opiniones externas".

Estilos y estrategias en el manejo de conflictos.

Todas las personas no reaccionan de la misma manera ante situaciones de conflicto. Su comportamiento de "respuesta personal" es lo que se denomina "estilo en el manejo de conflictos". El enfoque sobre este tema más difundido en la bibliografía sobre administración es el que formularon en los años setenta Thomas y Kilmann.

Según este enfoque, los "estilos de manejo de conflictos" se mueven en relación con dos dimensiones: el interés (prioridad) por las metas propias y el interés por las personas (relaciones). Lo que Blake y Mouton identificaron en su "Grid Gerencial" como liderazgo "centrado en las tareas (resultados)" o "centrado en las personas".

De la combinación de estas dos dimensiones, se identifican cinco estilos de manejo de conflictos; forzar, ceder, evitar(eludir), comprometer o colaborar.

En el estilo "Forzar" el comportamiento se centra en luchar por defender (obtener) los intereses o metas propias, con independencia de la afectación de los de la otra parte, o de las relaciones entre ambas.

En el otro extremo, el estilo de "Ceder" se aplica por las personas que valoran más las relaciones que "presionar" para obtener los resultados propios.

Las personas en las que, como tendencia, predomina el estilo de "Evitar (eludir) tratan de esquivar, posponer, o inclusive, ignorar la existencia del conflicto. Por lo general, temen las consecuencias que puede tener enfrentar el conflicto, no se sienten preparadas para abordarlo, o consideran que deben ser resueltos por otros con más posibilidades.

En el estilo "Comprometer", se trata de encontrar una solución "de compromiso" en la que cada parte ceda algo, lo más habitual es "dividir las diferencias".

Las personas en las que prevalece el estilo de "Colaborar" tienden a trabajar con la otra parte, para encontrar soluciones que satisfagan los intereses de ambos, lo que requiere explorar los asuntos en conflicto para encontrar soluciones de "ganar-ganar". Aunque este podría ser el estilo preferido para enfrentar los conflictos, solo es posible cuando ambas partes están dispuestas a compartirlo.

Cada uno de estos estilos tiene sus ventajas y desventajas. Las personas tienen posibilidades de "moverse" en los cinco estilos. No obstante, las investigaciones demuestran que cada cual tiene sus preferencias, que en última instancia son las que determinan su comportamiento.

Por estas razones, resulta conveniente conocer las situaciones en las cuales es más efectivo un estilo determinado y, con esta información, saber la "estrategia" (estilo) que debemos aplicar.

Según los especialistas, las situaciones en las cuales son más efectivos cada uno de estos estilos pueden resumirse en lo siguiente.

Se recomienda utilizar la estrategia (estilo) de “Forzar” cuando: es necesario una decisión rápida; hay cuestiones importantes en las que hay que tomar decisiones impopulares; o contra personas que pueden aprovecharse de comportamientos más “flexibles”, por considerarlos una debilidad.

Es recomendable la estrategia de “Evitar (eludir)” cuando es algo no significativo; el costo de la confrontación puede ser superior a lo que se pueda obtener al enfrentarlo; cuando no tenemos toda la información sobre el problema; o es algo que le corresponde o puede ser resuelto mejor por otros.

La estrategia de “Ceder”, se recomienda cuando: comprendemos que estamos equivocados o cometimos un error (esto nos da más autoridad en el futuro); el asunto es más importante para la otra parte que para nosotros y el “costo” que tengamos que pagar no es significativo; así como para obtener aceptación en asuntos posteriores más importantes para nosotros.

La estrategia de “Comprometer”, puede resultar conveniente cuando ambos “oponentes” tienen igual poder y desean obtener metas mutuamente excluyentes; para lograr arreglos temporales en cuestiones complejas; o cuando la competencia y la colaboración no tienen éxito.

La estrategia de “Colaborar” se recomienda para: integrar intereses y criterios de personas con diferentes puntos de vista cuya satisfacción solo es posible con la cooperación de ambos; lograr adhesión, al incorporar intereses en consenso; resolver problemas de sentimientos que han obstaculizado una relación; o cuando el objetivo es garantizar un acuerdo que perdure. Esta estrategia solo es posible cuando ambas partes la comparten.

4.2 Desempeño Docente.

4.2.1 Definición.

El autor sostiene que el desempeño docente no es otra cosa que el cumplimiento de sus actividades, sus deberes reglamentados, tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica de Educación, reglamentado en la Reforma Curricular de la Educación Básica, puesta en vigencia en el 2010, que establece las funciones a cumplir como formadores responsables de las futuras generaciones (Albán. 2010, p. 28).

Por ende se enfatiza la importancia de que quienes dirigen una institución educativa sean, desde el punto de vista estrictamente pedagógico y conceptual del término, deben ser Gerentes Educativos para llevar a cabo una excelente performance, es decir, que más allá del nombre que se le pueda dar, tiene que ser un verdadero líder.

El autor nos dice que en el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado la variable "desempeño profesional de las y los docentes como muy influyente y determinante para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy se aprecia con cierto consenso la idea de que, el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño docente (Torres, 2005, p. 2).

Por otro lado se rescata la idea de que en la actualidad existe consenso en el sentido que el éxito (fracaso) de todo sistema educativo, depende esencialmente de la forma como el docente cumple su papel.

Se sostiene que existe consenso en la idea de que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los

planes de estudio, programas, textos escolares, tener buena infraestructura, contar con excelentes medios de enseñanza, pero si no existen docentes eficientes podrán lograrse un real mejoramiento de la calidad de educación (Valdez, 2000, p.40).

Por ende, el desempeño docente es toda acción realizada por una persona en respuesta a lo que se le asigna con responsabilidad y destreza durante su ejecución.

Se define que el Desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria (Benavides, 2002, p.145).

Tomando como base lo antes dicho el desempeño docente se relaciona con competencias tales como los comportamientos y destrezas que posee la persona frente a sus responsabilidades.

El autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una organización, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos (Robbins, 2004, p.135).

Partiendo de lo manifestado por el autor el desempeño de manera global tiende a ser mejor cuando se fija metas difíciles de lograrse lo cual

permite desarrollar las capacidades de los integrantes con resultados satisfactorios.

4.2.2 Técnicas de enseñanza.

El autor señala que las técnicas de enseñanza aprendizaje son el entramado organizado por el docente a través de las cuales pretende cumplir su objetivo. Son mediaciones a final de cuentas...las técnicas de enseñanza aprendizaje matizan la práctica docente ya que se encuentran en constante relación con las características personales y habilidades profesionales del docente (Monterosa, 2010).

Se dice que las técnicas son organizadas por el docente con un objetivo que marcará una medición a final. A su vez el uso de las técnicas ayudara en la práctica docente porque se relacionará con sus habilidades.

El autor define que las técnicas de enseñanza sirven para que cualquier conocimiento se convierta en objeto de tratamiento en los procesos didácticos, es decir para que realicemos una serie de actuaciones que no lleven a organizarlo y ponerlo en condiciones adecuadas para ese tratamiento (De la Herrán, 2008, p. 65).

Las técnicas permiten que el conocimiento sea objeto de un proceso didáctico para que permita el aprendizaje de los estudiantes realizando una serie de actuaciones que nos lleven a las condiciones adecuadas.

El autor destaca que "el empleo de un técnica está subordinada a la elección de determinados métodos que aconsejan o no su utilización" (Bernardo, 2004, p.34).

Según lo marcado por el autor una técnica está subordinada a la



elección de determinados métodos que dictaminan su uso o no dentro del campo de estudio.

4.2.3 Dimensión de la variable Desempeño docente

4.2.3.1 Debate.

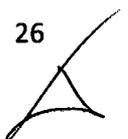
El autor nos dice que en “los debates críticos, los alumnos seleccionan puntos de vista contrarios sobre una cuestión y a continuación construyen equipos para discutir esos puntos de vistas contrarios y defender una postura concreta” (Moral, 2010, p. 335).

Así mismo los docentes realizaran actividades con sus estudiantes ellos se encargan de seleccionar puntos de vista que se relacionen entre sí a través de la realización de debates dentro del aula, haciendo uso de la democracia.

Según el autor esta técnica se utiliza para presentar un contenido y poner en relación los elementos técnicos presentados en la unidad didáctica con la experiencia de los participantes. El formador debe hacer preguntas a los participantes para poner en evidencia la experiencia de ellos y relacionarla con los contenidos técnicos (Monterosa, 2010).

Podemos decir que el debate como técnica presenta un contenido dentro o inmerso dentro de la unidad didáctica. Esto consiste en soltar preguntas a los participantes para evidenciar su experiencia relacionada con contenidos técnicos.

Definimos que en la aplicación de esta estrategia los alumnos desde el inicio activan sus conocimientos previos, y gracias a los



intercambios en la discusión con el profesor pueden desarrollar y compartir con sus compañeros de forma espontánea conocimientos y experiencias previas que pudieron no poseer (Hernández, 2010, p.123).

A través de esta técnica se activan los conocimientos previos que se discuten con los conocimientos que lleva el docente para compartir conjuntamente con sus compañeros llegando así a una sola postura.

El debate es una forma de discusión formal y organizada que se caracteriza por enfrentar dos posiciones opuestas sobre un tema determinado. En otras palabras, el debate es el intercambio de opiniones críticas, que se lleva a cabo frente a un público y con la dirección de un moderador para mantener el respeto y la objetividad entre ambas posturas.

Por otro lado, cada postura debe exponer su tesis y sustentarla por medio de argumentos y contraargumentos sólidos y claros. Además, cada posición debe buscar el interés del público, buscando que éste forme su opinión y, finalmente, contribuya de forma indirecta o no, en las conclusiones del debate. De esta manera, el debate está formado por tres entidades: los participantes (un proponente y un oponente), el moderador y el público.

El debate puede estar formado por individuos o grupos; es decir, las posturas pueden estar sustentadas por más de dos personas, como en el caso de los debates políticos, o por varias personas como sucede comúnmente en los debates escolares o los televisivos. Los participantes, sean uno o varios, deberían limitarse al tema establecido, el cual está preparado para respaldar la postura que defienda o para refutar los argumentos del individuo o grupo contrario.

La calidad y fluidez del debate dependen de la capacidad de escuchar y contraargumentar, así como del conocimiento de los participantes. Por otro lado, el moderador es indispensable para llevar a cabo un buen debate, ya que en él recae la responsabilidad de dirigir la discusión y que ésta se desarrolle de acuerdo con las reglas previamente establecidas y aceptadas por los oponentes.

También es responsable de dar inicio y concluir el debate. Por ello, es importante que el moderador también conozca sobre el tema, tenga capacidad de análisis y mantenga imparcialidad y tolerancia. Finalmente, el público es importante porque sus reacciones orientan a los participantes en sus argumentos; es decir, si el público reacciona de forma favorable, éstos saben que sus argumentos van en la dirección correcta o viceversa. También depende del público, tanto la orientación y enfoque del debate como el tipo de argumentos y lenguaje que se utilizará.

4.2.3.2 Estudio de casos.

El autor menciona que esta técnica "Consiste en que el instructor otorga a los participantes un documento que contiene toda la información relativa a un caso, con el objeto de realizar un minucioso análisis y conclusiones significativas del mismo" (Monterosa, 2010).

El autor informa que esta técnica se desarrolla otorgando a los participantes temas escogidos de acuerdo al gusto del estudiante; la participación será voluntaria y espontánea y contará con el tiempo necesario para la elaboración de dicha técnica.

Según el autor se define que "el estudio de casos es utilizado por el docente universitario con la finalidad que el alumno además de recibir conocimientos teóricos, aplique principios, teorías, normas legales y valores

del caso que se le propone” (Barrientos, 2010, p.115).

El autor nos dice que esta técnica es utilizado por el docente de universidad para el estudiante pueda recibir conocimientos teóricos y lo aplique en base a normas y valores que el caso proponga.

El autor explica esta técnica partiendo de que los estudiantes revisan la historia de un caso en donde se narra una situación problemática ocurrida en un escenario de la vida real. Los “casos” incluyen una breve historia de cómo se ha producido y desarrollado la situación problemática en la que aparece un personaje clave (Moral, 2010, p. 336).

Así mismo el autor nos menciona como se ejecuta esta técnica donde el estudiante analiza un caso cuya problemática ocurre en la realidad, el cual presenta todos los datos necesarios para explicar dicha problemática que tiene un personaje como clave.

4.2.4 Teoría del clima laboral.

El clima laboral es definido como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2004, p. 23).

Partiendo de lo expuesto se puede decir que el clima laboral está vinculado a la percepción del trabajador y su relación con su medio laboral, así mismo con la tarea y actividad que debe desempeñar dentro de un grupo.

Según el autor "El clima laboral se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional, tal y como lo perciben los miembros de esta" (Brow, 1999).

Se toma como base al autor para definir al clima laboral como una característica perteneciente al medio ambiente en el que se desarrolla y los miembros del mismo.

El estudio de caso es una herramienta de investigación fundamental en el área de las ciencias sociales, así como en la administración. Sin embargo, debido a su utilidad, se ha expandido a otros campos como la economía o la mercadotecnia. El estudio de caso analiza temas actuales, fenómenos contemporáneos, que representan algún tipo de problemática de la vida real, en la cual el investigador no tiene control. Al utilizar este método, el investigador intenta responder el cómo y el por qué, utilizando múltiples fuentes y datos.

Siguiendo la definición anterior, podemos afirmar que el estudio de caso desempeña un papel importante en el área de la investigación ya que sirve para obtener un conocimiento más amplio de fenómenos actuales y para generar nuevas teorías, así como para descartar las teorías inadecuadas.

4.3 Definiciones de términos básicos:

Clima laboral: El clima laboral se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra (Anzola, 2003, p. 56)

Conducta: es el control genético de las acciones de los organismos, entendiendo como acción cualquier respuesta a cualquier estímulo (Sotil, 2009, p. 50)

Debate: Esta técnica se utiliza para presentar un contenido y poner en relación los elementos técnicos presentados en la unidad didáctica con la experiencia de los participantes. El formador debe hacer preguntas a los participantes para poner en evidencia la experiencia de ellos y relacionarla con los contenidos técnicos (Monterosa, 2010)

Desempeño docente: el desempeño docente no es otra cosa que el cumplimiento de sus actividades, sus deberes reglamentados, tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica de Educación, reglamentado en la Reforma Curricular de la Educación Básica, puesta en vigencia en el 2010, que establece las funciones a cumplir como formadores responsables de las futuras generaciones (Albán. 2010, p. 28)

Estudio de casos: el estudio de casos es utilizado por el docente universitario con la finalidad que el alumno además de recibir conocimientos teóricos, aplique principios, teorías, normas legales y valores del caso que se le propone (Barrientos, 2010, p.115)

Liderazgo: es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, 1999).

Manejo de conflictos: Proceso o situación donde dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar al adversario. Puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual (Pratt, 1999).

Técnicas: el empleo de un técnica está subordinada a la elección de

determinados métodos que aconsejan o no su utilización (Bernardo, 2004, p.34)

V MATERIALES Y MÉTODOS

5. Metodología

5.1.1. Tipo de investigación: sustantiva

Aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva nos encamina hacia la investigación básica o pura (Sánchez y Reyes, 1998, p. 12).

La tesis desarrollada fue sustantiva porque estuvo orientada a describir y relacionar el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013. Con todo esto podemos decir que la investigación sustantiva nos guió y encaminó dándonos pautas que lograron una investigación óptima.

5.1.2. Diseño de investigación: Descriptivo Correlacional

Este tipo de investigación descriptiva es el más usado en el ámbito de la investigación en psicología, educación y ciencias sociales. Se orienta a la determinación de grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Es un tipo de investigación relativamente fácil de diseñar y realizar (Sánchez y Reyes, 1998, p. 79).

Esta tesis que lleva por título “El clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013”, presenta el diseño Descriptivo correlacional, debido a que se relacionó la variable 1: El clima laboral con la variable 2: el desempeño docente, llegando así a los resultados esperados.

5.2. Población y muestra.

5.2.1 Población.

Una vez que se ha definido cuál será nuestra unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, 2010, p. 174).

Para nuestra investigación hemos realizado un cuestionario, ya que encuestamos a todos los profesores de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao.

5.2.2 Muestra.

“Nos dice que la muestra es en esencia un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, 2010, p.175).

Solo tuvimos una población constituida de acuerdo a las respuestas a nuestra encuesta y no fue necesario un diseño estadístico para extraer la muestra.

5.2.3 Muestreo. No probabilístico.

Es aquel en el cual no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionado en una muestra. Es un tipo de muestreo que es usado muy frecuentemente por la facilidad con que puede obtenerse la muestra; aun cuando se desconozcan las bases para su ejecución (Sánchez y Reyes, 1998, p.117).

Este proyecto trabajó con un muestreo intencional, ya que la muestra fue representativa de la población, puesto que se basa en la opinión o intención particular de quien seleccionó la muestra y por lo tanto la evaluación de la representativa fue subjetiva.

5.3. Método de investigación: Descriptivo.

Este método consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas, por lo cual su validez interna es discutible (Sánchez y Reyes, 1998, p. 33).

Este Proyecto estuvo basada en el método descriptivo, pues nos encargamos de describir los datos que recogimos de la muestra en relación a las variables que expusimos.

5.3.1. Método hipotético – Deductivo:

El autor explica que el método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia (Vega y Alva, 2008, P. 94).

Así mismo podemos decir que nuestra investigación tuvo una actividad práctica que se realizó a través de un cuestionario aplicable a docentes y estudiantes de la UNAC que arrojó resultados que comprobaron nuestras hipótesis generales y específicos.

5.4 Técnicas de recolección de datos.

Técnica: La encuesta.

La encuesta es una de las técnicas utilizadas por la investigación descriptiva. Etimológicamente significa averiguación o pesquisa y/o la correlación sistemática de datos de poblaciones de muestra de ellas mediante el uso de entrevistas y de otros medios (Arbañil, Jara, Moran, Robles y Vicente, 1989, p. 141).

Instrumento: El Cuestionario.

“Cuando construimos un cuestionario, es indispensable que pensemos en cuáles son las preguntas ideales para iniciar. Estas deberán lograr que el sujeto se concentre en el cuestionario” (Hernández, 2010, p.299).

Cuestionario 1.

Para recabar datos de la variable 1 Clima laboral se aplicó la técnica de la evaluación a través de un cuestionario que midió básicamente las siguientes dimensiones:

Liderazgo.

Manejo de conflictos

Este cuestionario midió satisfactoriamente las dimensiones trabajadas. Puesto que cada pregunta tiene como objetivo medir cada indicador de dicha dimensión.

La realización de esta encuesta duró 20 minutos, este cuestionario tuvo preguntas y respuestas de opción múltiple (Siempre – A veces - Nunca), permitiendo que el participante reflexione antes de marcar una de ellas.

Cuestionario 2

Para recabar datos de la variable 2 Desempeño docente se aplicó la técnica de la evaluación a través de un cuestionario que midió básicamente las siguientes dimensiones:

Debate.

Estudios de caso.

Este cuestionario midió satisfactoriamente las dimensiones trabajadas. Puesto que cada pregunta tiene como objetivo medir cada indicador de dicha dimensión.

La realización de esta encuesta duró 20 minutos, este cuestionario tuvo preguntas y respuestas de opción múltiple (Siempre – A veces - Nunca), permitiendo que el participante reflexione antes de marcar una de ellas.

5.4.1 Validez y confiabilidad del instrumento.

“La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández, 2010, p.299).

Este cuestionario fue validado por tres expertos, quienes observaron detenidamente dicho cuestionario, analizando y verificando cada ítem para cerciorarse si respondían adecuadamente al indicador que presentaba.

5.4.2 Confiabilidad

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández, 2010, p. 200).

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados obtuvieron valores de Alfa por encima de 0.70, lo cual indica una fiabilidad óptima; por lo tanto, se considera al instrumento confiable.

Tabla 1:

Escala: Variable 1: *Clima laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,706	16

Tabla 2:

Escala: Variable 2: *Desempeño docente*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	16

5.5 Métodos de análisis de datos.

Para establecer la fiabilidad, utilizando el coeficiente de Cronbach, hemos aplicado el programa SPSS Versión 20, donde están integrados todos los procesos que conducen a la obtención de las correlaciones.

La cual fue presentada en la prueba piloto con 32 ítems a 25 docentes, luego se procesaron los datos en el programa SPSS Versión 20.0. Donde se calculó el Alfa de Cronbach de la primera variable que es igual a 0,706, mayor al alfa mínimo aceptable, el cual debe ser alrededor de 0,70 y de la segunda variable que es igual a 0,709 mayor al alfa mínimo aceptable, el cual debe ser alrededor de 0,70.

VI RESULTADOS

6.1. Resultados

La previsión del análisis permite estructurar los niveles de cada variable en razón al objetivo de la investigación, para ello se presenta la distribución de datos de cada uno de ellos.

6.1.1. Descripción de resultados de variable clima laboral

En la tabla 5 y figura 1 se aprecia que una mayoría 78.0% de un los entrevistados afirma que el clima laboral adecuado y un significativo 22.0% presenta un nivel inadecuado.

Dichos resultados permiten inferir la tendencia de las estrategias del clima laboral es adecuado.

Tabla 3.

Distribución del clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	11	22,0
Adecuado	39	78,0
Muy adecuado	0	0.0
Total	50	100,0

Fuente. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos.



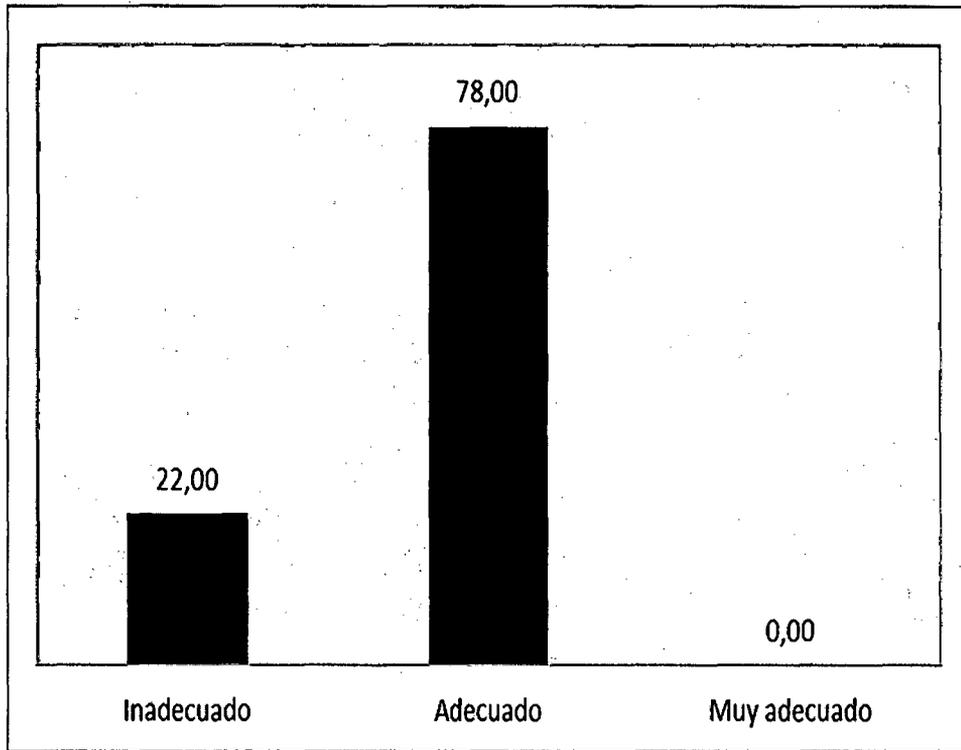


Figura 1. Resultados de la Distribución del clima laboral

En la tabla 6 y figura 2 se aprecia que una mayoría 52.0% de un los entrevistados afirma que el liderazgo es inadecuado y el 48.0% que es adecuado; asimismo, el 92.0% que el manejo de conducta es adecuado y un reducido 4.0% presenta un nivel inadecuado.

Dichos resultados permiten inferir la tendencia de las estrategias del clima laboral es adecuado.

Tabla 4.

Distribución del clima laboral por dimensiones

	Liderazgo		Manejo de conflictos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	26	52.0	4	8.0
Adecuado	24	48.0	46	92.0
Muy adecuado	0	0.0	0	0.0
Total	50	100,0	50	100,0

Fuente. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos

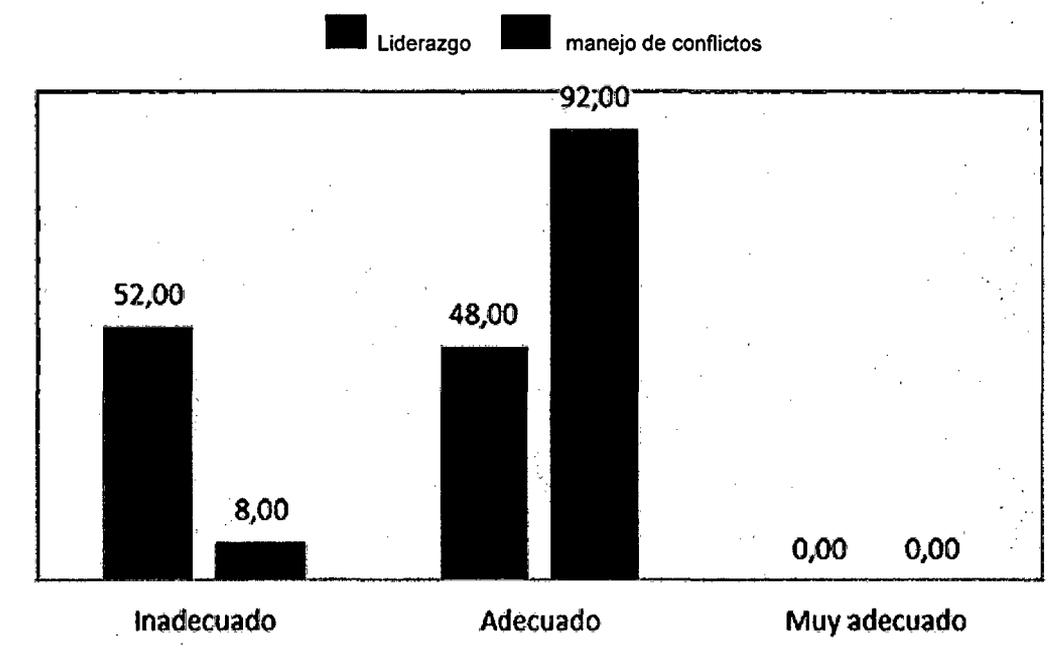


Figura 2. Distribución del clima laboral por dimensiones

6.1.2. Descripción de resultados del desempeño docente

En la tabla 7 y figura 3 se aprecia que una mayoría 68.0% de un los entrevistados afirma que el desempeño docente es adecuado y un significativo 32.0% presenta un nivel inadecuado.

Dichos resultados permiten inferir la tendencia del desempeño docente es adecuado.

Tabla 5.

Distribución del desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	16	32,0
Adecuado	34	68,0
Muy adecuado	0	0.0
Total	50	100,0

Fuente. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos.



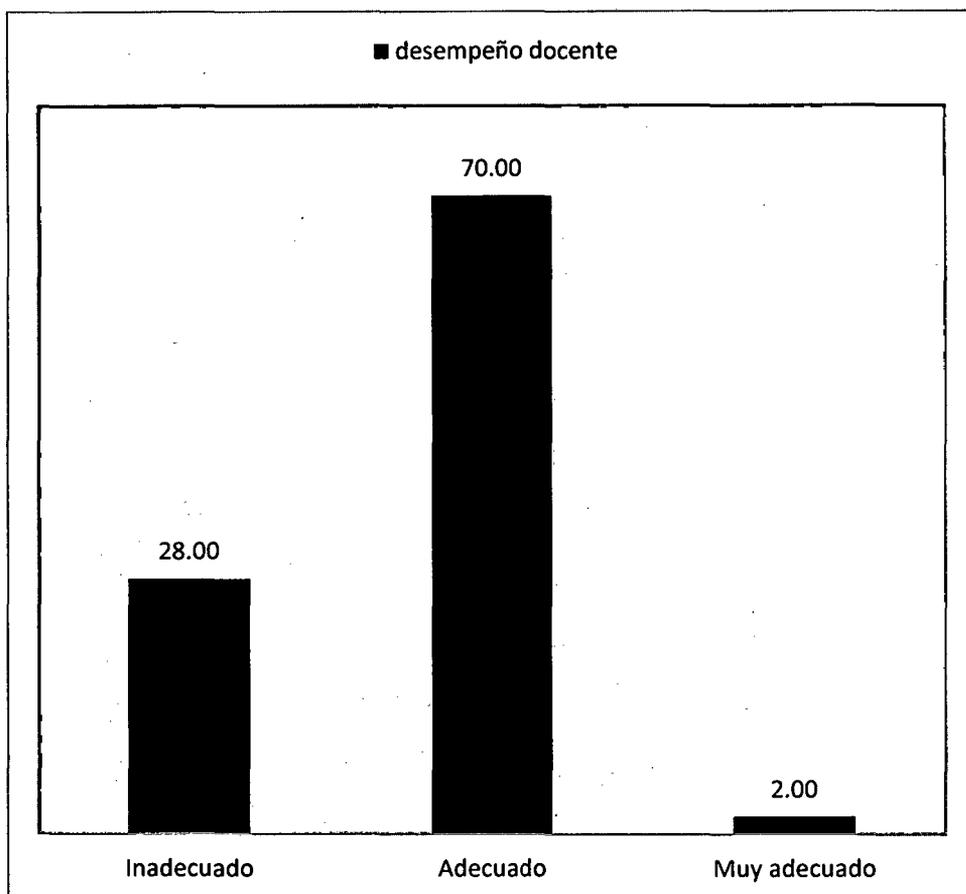


Figura 3. Resultado de la Distribución del desempeño docente

En la tabla 8 y figura 4 se aprecia que una mayoría 52.0% de un los entrevistados afirma que el debate es inadecuado y el 48.0% que es adecuado; asimismo, el 92.0% que el estudio de casos es adecuado y un reducido 4.0% presenta un nivel inadecuado.

Dichos resultados permiten inferir la tendencia de las estrategias del clima laboral es adecuado.

Tabla 6.

Distribución del desempeño docente por dimensiones

	Debate		Estudio de casos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	14	28.0	13	26.0
Adecuado	35	70.0	37	74.0
Muy adecuado	1	2.0	0	0.0
Total	50	100,0	50	100,0

Fuente. Reporte del SPSS 21.0 Análisis estadístico de la base de datos.

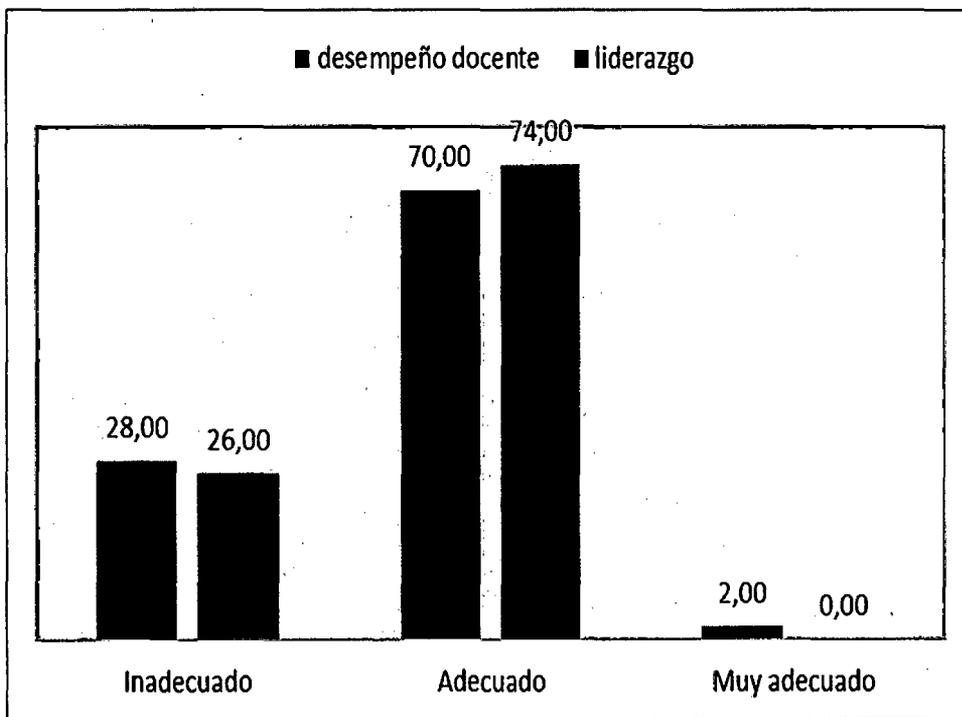


Figura 4. Distribución del desempeño docente por dimensiones

Prueba de normalidad.

Así mismo, se aplicó los instrumentos a los participantes de la muestra que fue un total de 50 docentes y luego se procesaron los datos en el programa SPSS Versión 20.0. Donde se calculó la normalidad o bondad.

Tabla 7.

	Kolmogorov-Smimov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig
CLIMA LABORAL	.157	50	.004	.934	50	.008
DESEMPEÑO DOCENTE	.159	50	.003	.945	50	.021

Esta nos mostró que el paquete estadístico a trabajar es No Paramétrica, Spearman.

6.1.3. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se realizó las siguientes estimaciones que llevan a la presentación de datos.

Se trata de dos variables cualitativas categóricas por lo tanto no es necesario realizar la prueba de normalidad, en función que este tipo de análisis requiere de dos pruebas conjuntas:

Para el análisis se previó el sistema de hipótesis.

Ho. No existe relación entre las variables

Hi. Existe relación entre las variables.

95% de nivel de confianza

0,05 α nivel de significancia

Prueba de la hipótesis general

- Ho.** No existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013.
- H1.** Existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013.

Como se muestra en la tabla 10, el clima laboral no está relacionado el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013, según la correlación de Spearman de $-0,157$ con una significancia estadística de $p=0,275$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Tabla 08.

Tabla de correlación entre Clima laboral y desempeño docente

			Clima laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,157
		Sig. (bilateral)	.	,275
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,157	1,000
		Sig. (bilateral)	,275	.
		N	50	50

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho. No existe una relación positiva entre el liderazgo y la facultad y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013.

H1. Existe una relación positiva entre el liderazgo y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013.

Como se muestra en la tabla 11, el liderazgo no está relacionado con el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013, según la correlación de Spearman de -0,027 con una significancia estadística de $p=0,850$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Tabla 09

Liderazgo y desempeño docente

			Liderazgo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,027
		Sig. (bilateral)	.	,850
		N	50	50
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,027	1,000
		Sig. (bilateral)	,850	.
		N	50	50

Ho. No existe una relación positiva entre el manejo de conducta y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013.

H1. Existe una relación positiva entre el manejo de conflicto y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013

Tabla 10.

Manejo de conflictos y desempeño docente

			Manejo de conflicto	Desempeño docente
Rho de Spearman	Manejo de conflicto	Coeficiente de correlación	1,000	-,202
		Sig. (bilateral)	.	,159
		N	50	50
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,202	1,000
		Sig. (bilateral)	,159	.
		N	50	50

Como se muestra en la tabla 12, el manejo de conflicto no está relacionado con el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, 2013, según la correlación de Spearman de -0,202 con una significancia estadística de $p=0,159$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

VII DISCUSIÓN

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer el clima laboral y el desempeño docente, estableciendo la relación entre las variables mencionadas, según la correlación de Spearman de $-0,157$ representado este resultado con una significancia estadística de $p=0,275$. Estos hallazgos no confirman los resultados de Peña (2013) que en su investigación encontró que existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente.

Los resultados logrados a nivel de la dimensión de la variable desempeño docente, referente al liderazgo se han ubicado en un nivel desfavorable según la correlación de Spearman de $-0,027$, representado este resultado con una significancia estadística de $p=0,850$. Hecho que nos indica que no se ha logrado establecer el liderazgo como conducta de los docentes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, lo cual no confirma los resultados de Segredo (2010) que en su investigación encontró que las dimensiones liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación obtiene buenos resultados.

Los resultados logrados a nivel de la dimensión de la variable desempeño docente, referente al manejo de conflicto se han ubicado en un nivel desfavorable según la correlación de Spearman de $-0,202$, representado con una significancia estadística de $p=0,159$. Hecho que nos indica que no se ha logrado establecer el manejo de conflicto conducta de los docentes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional del Callao, lo cual no confirma los resultados de Alcalá (2011) que en su investigación encontró que los directivos deben de poner atención en la resolución de conflictos y en el sistema de recompensa.

VIII REFERENCIALES

- Alcalá, E. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior. Tesis de Licenciatura en Ciencias Empresariales*. Universidad de Papaloapan, México.
- Anzola, M. (2003) .*Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia, Colombia.
- Arbañil, P., Jara, A., Moran, E., Robles & Vicente (1989). "*Taller de investigación educacional*". Chosica, Perú. Editorial. UNE (CEMED).
- Barrientos, E. (2010) *Didáctica general* - Editorial. CEPREDIM, Perú.
- Benavides, E. (2002) *Competencias y competitividad: diseño para organizaciones latinoamericanas*, Colombia Mc. Graw Hill.
- Bernardo, J. (2004) *Estrategias de aprendizaje* - Editorial. Gráficas RIALP, S.A. Madrid, España.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas, México.
- Ccollana, R. (2011, p.82) "*Relación del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y alegría n°58 Mary Ward de la localidad de Jicamarca anexo 8 del distrito de Lurigancho- Chosica, 2011*" – Grado de Magister – Universidad César Vallejo.

Chiavenato, I. (1992) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 3era Edición. Editorial McGraw-Hill, México. D. F.

De la Herrán, P. (2008) *Didáctica general*. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill/ Interamericana de España, España.

Díaz, F. y Hernández, G. (2010) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* 3era Ed. - Editorial Mc. Graw Hill, México.

García, M. (2013). *Clima institucional y autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°05, El Agustino, Magister en Educación – Universidad Cesar Vallejo*.

Garza, D. (2010) El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad Pública en Tamaulipas. Tesis para optar el Grado de Maestro en Dirección Empresarial con énfasis en recursos humanos. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

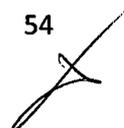
Hernández, R. (2010) *Metodología de la investigación* - Colombia – Editorial Mcgraw - Hill Interamericana de México.

Hidalgo, M (2009). *Desempeño docente*. Editorial AMEX – Perú.

Mc. Candless, B. R. y Trotter, R. J. (1984) "Conducta y desarrollo del niño". 3era ed. Editorial – Interamericana S.A., México.

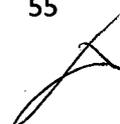
Ministerio de Educación del Perú, 2012.

- Moral, C. (2010) *Didáctica teoría y práctica de la enseñanza*. 2da Ed. Editorial Pirámide – Madrid, Perú.
- Palma, S. (2004) Estudio La motivación y el clima laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias. Manual Escala Clima Laboral CL-SPC.
- Peña (2013) Clima laboral y desempeño docentes en el nivel de educación secundaria de la Institución Educativa “Túpac Amaru” de Comas – 2010, Magister en Educación con mención en Docencia y gestión educativa – Universidad Cesar Vallejo.
- Quintanilla, B. (2008) *Conducta humana bases antropológicas y neurobiológicas* – Ed. Editorial Trillas – México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996) *“Administración”* – Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S. A., México:
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998) *Metodología y diseño en la investigación científica* –Editorial Mantaro. Perú.
- Segredo, A. (2010) Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela, 2009. Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación Médica. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana. Cuba.
- Sotil, A. (2009) *Bases biológicas y psicológicas del comportamiento humano*. 2da Ed. Editorial. CEPREDIM – Perú.}



Terreros, Gutierrez y Huacho (2011) Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Público "Ramiro Priale Priale – Chosica DRELM" – Grado Magister en educación con mención en Gestión y docencia educativa – Universidad Cesar Vallejo.

Valdez, H. (2000) *Ponencia en el Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente, México.*



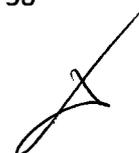
IX APÉNDICE

Tabla 11 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	N° DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	INSTRUMENTO
V1. CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	Liderazgo por parte de un directivo.	1	8	ORDINAL Alto= 41- 64 Medio= 21 – 40 Bajo= 0 - 20	SIEMPRE= 2 A VECES= 1 NUNCA= 0	Cuestionario
		Dialogo entre la comunidad administrativa.	2				
		Docentes activos dentro de la Institución.	3				
		Trabajo en grupo.	4				
		Proponer propuestas.	5				
		Influencia en la Institución.	6				
		Líder responsable.	7				
		Presenta una personalidad activa Directivos atienden las propuestas.	8 9				
	MANEJO DE CONFLICTOS	Toman en cuenta los pensamientos.	10				
		Resuelven y atienden peticiones.	11				
		Opiniones vertidas dentro de una discusión	12				
		Comunicación permanente	13				
		Relación social y cordial.	14				
		Democracia.	15				
		Presencia de problemas en la institución	16				

		Docentes realizan actividades con sus estudiantes.	1	
		Realización de debates dentro del aula.	2	
V2.		Formación de grupos de trabajo.	3	
DESEMPEÑO DOCENTE	DEBATE	Temas de interés público.	4	
		Estado de ánimo presente en los debates.	5	
		El debate ayuda en el análisis de un tema	6	8
			7	
		Participación activa de los estudiantes.	8	
		Trabajan la técnica de buen humor.	9	
	ESTUDIO DE CASOS	Temas escogidos de acuerdo al gusto del estudiante.	10	Questionario
		Participación voluntaria y espontánea por parte de los estudiantes.	11	
			12	
		Uso de técnicas en beneficio del estudiante.	13	8
		Cuentan con el tiempo necesario para la elaboración de la técnica	14	
		Participación influye en el aprendizaje - enseñanza.	15	
			16	

X ANEXOS

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long, sweeping tail that extends upwards and to the right.

FACULTAD DE INGENIERÍA ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2013

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de conflicto y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013?</p>	<p>Objetivo General 1. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013. 2. Determinar la relación que existe entre el manejo de conflicto y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013.</p>	<p>Hipótesis general: 1. Existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. Existe una relación positiva entre el liderazgo y la facultad y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013. 2. Existe una relación positiva entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la UNAC, 2013.</p>	<p>Variable 1: El clima laboral.</p> <p>DIMENSIÓN Conducta</p> <p>INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de conflictos ➤ Liderazgo </p> <p>Variable 2: Desempeño docente.</p> <p>DIMENSIÓN Técnicas de enseñanza</p> <p>INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> ➤ Debate ➤ Estudio de casos </p>	<p>TIPO sustantivo</p> <p>DISEÑO Descriptivo correlacional</p> <p>POBLACION 50 docentes</p> <p>MUESTRA 50 docentes</p> <p>MÉTODO Descriptivo</p> <p>TÉCNICA Cuestionario</p> <p>INSTRUCTIVO Escala Likert</p>

0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14
0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	11
0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	11
1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	12
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	15
0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12
0	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	15
1	1	0	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0	1	1	0	10
0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	7
1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13
0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	12
0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	2	15
1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13
0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	14
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14
0	0	1	0	1	1	1	0	2	1	2	0	0	1	1	1	12
1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	0	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15
0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	12

A

CLIMA LABORAL																	
SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14
2	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	12
3	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	12
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	16
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
6	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	18
7	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13
8	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
9	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
10	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
11	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14
12	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
13	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	11
14	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	11
15	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	12
16	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
17	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	14
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	15
19	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12
20	0	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	13
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
22	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	15
23	1	1	0	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0	1	1	0	10
24	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	7
25	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13
26	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	12
27	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	2	15

28	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13
29	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	11
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	14
31	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14
32	0	0	1	0	1	1	1	0	2	1	2	0	0	1	1	1	12
33	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	0	1	14
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15
35	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	12
36	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	11
37	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	17
39	0	1	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	0	0	1	1	12
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	16
41	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	0	2	2	10
42	2	1	1	0	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	19
43	1	1	1	0	1	1	1	1	2	2	0	1	1	0	1	1	15
44	0	2	0	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	18
45	1	1	0	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	14
46	0	1	1	1	1	0	0	1	2	0	1	2	0	1	1	1	13
47	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	15
48	0	1	1	1	0	1	1	0	0	2	1	2	1	0	0	1	12
49	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	13
50	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	17

2	2	1	0	0	0	2	1	1	2	0	1	0	0	0	1	2	13
3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	10
4	1	2	1	2	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	17
5	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	15
6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	19
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	2	16
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	13
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	13
10	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	8
11	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	10
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	13
14	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	9
15	1	0	0	1	0	1	1	0	2	1	1	0	1	1	0	2	12
16	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
17	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13
18	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	13
20	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	10
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
22	1	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	13
<u>23</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>11</u>
24	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	9

25	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	11
26	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	10
27	2	1	0	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11
28	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	12
29	2	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	10
30	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13
31	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12
32	2	1	1	1	0	2	1	2	1	0	0	1	0	1	1	1	15
33	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	10
34	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	17
35	1	2	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	14
36	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	11
37	1	2	1	1	0	1	0	1	2	0	1	0	0	0	1	2	13
38	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
39	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	16
40	1	1	0	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
41	1	1	1	1	0	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	1	11
42	1	1	1	0	0	1	2	1	0	2	1	1	0	2	1	0	14
43	0	1	1	0	0	2	2	0	0	1	1	1	0	1	1	0	11
44	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	2	0	1	1	2	1	18
45	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	2	1	0	11
46	1	1	0	1	0	2	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	12
47	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
48	1	2	1	1	1	0	2	1	2	0	1	1	1	0	1	2	17
49	2	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	17

ANEXO 5 PRUEBA DE CONFIABILIDAD.

ALPHA DE CRONBACH

TABLA: Escala: CLIMA LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,706	16

TABLA. Escala: DESEMP. DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	16